

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第67號

上 訴 人

即被上訴人 陳譽仁（原名王國治）

訴訟代理人 陳信憲律師（法扶律師）

被 上 訴 人

即 上 訴 人 新北汽車客運股份有限公司

被 上 訴 人 光華巴士股份有限公司

共 同

法定代理人 呂奇龍

共 同

訴訟代理人 朱麗真律師

上列當事人間請求給付工資等事件，陳譽仁與新北汽車客運股份有限公司對於中華民國112年12月29日臺灣基隆地方法院111年度勞訴字第24號第一審判決各自提起上訴，陳譽仁並部分撤回起訴、減縮起訴聲明，本院於115年2月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回陳譽仁後開第二項之訴部分，及其訴訟費用（除撤回、減縮部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，(一)新北汽車客運股份有限公司應給付陳譽仁新臺幣壹拾壹萬捌仟零叁拾柒元，及自民國一一二年一月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(二)新北汽車客運股份有限公司應再給付陳譽仁新臺幣壹拾肆萬玖仟叁佰伍拾元，及自民國一一二年一月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

陳譽仁之其餘上訴駁回。

新北汽車客運股份有限公司之上訴駁回。

01 第一審（除撤回、減縮部分外）、第二審訴訟費用，關於陳譽仁
02 上訴部分，由新北汽車客運股份有限公司負擔四分之三，餘由陳
03 譽仁負擔；關於新北汽車客運股份有限公司上訴部分，由新北汽
04 車客運股份有限公司負擔。

05 事實及理由

06 壹、程序方面：

07 陳譽仁原以其先後受僱於中興大業巴士集團所屬之光華巴士
08 股份有限公司、新北汽車客運股份有限公司（下依序稱光華
09 巴士公司、新北客運公司，合稱新北客運公司等2人），新
10 北客運公司已契約承擔光華巴士公司與其之勞動契約為由，
11 請求給付總表第(二)欄「起訴請求金額」所示金額本息，嗣於
12 本院就總表編號2、4部分撤回民法第181條規定之請求權基
13 礎（即改為依編號2、4第(三)欄所示請求權為請求」，並將總
14 表編號1、3、5所請求金額改為如第(二)欄各編號「減縮後請
15 求金額」所示，另撤回總表編號6之起訴請求，新北客運公
16 司等2人對此程序上均無意見（見本院卷三第94、124、245
17 至247頁），上開撤回及減縮部分已非本院審理範圍，先予
18 敘明。

19 貳、實體方面：

20 一、陳譽仁主張：伊於民國105年11月7日起至106年6月30日間受
21 僱於光華巴士公司擔任駕駛員（下稱第一段契約），嗣106
22 年7月1日調職為新北客運公司駕駛員，直至108年12月16日
23 為止（下稱第二段契約）。詎光華巴士公司於第一段契約期
24 間未將「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」、「特殊功績
25 工資」超過8小時部分併入平日每小時工資，未給付伊足額
26 之加班費，尚有新臺幣（下同）14萬1,268元未給付（即總
27 表第(二)欄編號1減縮後請求金額、第(五)欄編號1）；伊並未同
28 意扣薪作為互助金使用，光華巴士公司於第一段契約期間不
29 當扣薪2,000元（即總表第(二)欄編號2、第(五)欄編號2）。新
30 北客運公司等2人同屬中興大業巴士集團，法定代理人同
31 一，主事務所及人事單位、工作規則、累計標準亦共用或相

01 同，新北客運公司已契約承擔第一段契約，自應給付伊前開
02 加班費差額及不當扣薪。如新北客運公司無契約承擔，光華
03 巴士公司仍有給付之義務。新北客運公司於第二段契約期
04 間，亦依光華巴士公司之前開計算方式計算加班費及扣款，
05 應給付伊短付之22萬1,269元加班費（即總表第(二)欄編號3減
06 縮後請求金額、第(五)欄編號3），並返還伊不當扣款7,650元
07 （即總表第(二)欄編號4、第(五)欄編號4）。且伊受僱於新北客
08 運公司等2人之年資應予併計，新北客運公司卻未給付足額
09 之特休未休工資，另應給付伊1萬8,700元（即總表第(二)欄編
10 號5減縮後請求金額、第(五)欄編號5）。爰依如總表第(三)欄所
11 示之規定，(一)就總表編號1、2部分，先位聲明請求新北客運
12 公司給付伊14萬3,268元，及自追加聲請狀繕本送達翌日起
13 至清償日止，按週年利率5%計算之利息（下稱14萬3,268元
14 本息），備位聲明請求光華巴士公司給付伊14萬3,268元本
15 息。(二)就總表編號3至5部分，請求新北客運公司給付伊24萬
16 7,619元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延
17 利息（下稱24萬7,619元本息）。（逾上開請求部分，因撤
18 回總表編號4民法第181條規定之請求權基礎、總表編號1、
19 3、5減縮起訴聲明部分，不在本院審理範圍，於茲不予論
20 列）

21 二、新北客運公司等2人則以：兩造已約定加班費給付方式，陳
22 譽仁並無異議，伊等給付之加班費亦未低於基本工資加計假
23 日、延長工時工資之總額，即無違反勞基法規定，陳譽仁應
24 受約定之拘束。縱兩造之約定違反勞基法，「加勤安服獎
25 金」、「加勤行安獎金」為平日延長工時工資，「特殊功
26 績」超過8小時部分（即4/12）亦為加班費，均不應計入平
27 日正常工時工資，伊等給付之加班費已超過應給付金額，並
28 無短少情事。互助金係員工喪葬互助所贈之奠儀，陳譽仁於
29 新進駕駛員教育訓練時已同意互助金轉帳，復於108年間簽
30 立員工喪葬互助同意書（下稱互助同意書），亦未於接獲薪
31 資單時異議，伊依約扣款及轉付，並無不當得利可言。陳譽

01 仁係自請離職，伊等對於陳譽仁未安排特別休假，並無可歸
02 責事由，自無給付此項工資之義務。縱然有之，伊等已以工
03 資補償，陳譽仁歷年亦無意見，即無短付；縱有短付，陳譽
04 仁曾於108年5、6月留職停薪，108年特休假應以10日計算。
05 至陳譽仁任職站點之變更，係其自行申請，非受光華巴士公
06 司指示，伊等僅為節省人事成本而共同招募、共用辦公室及
07 部分行政人員，年資併計則係為有利於員工之決定，第一段
08 契約不應由新北客運公司承受。陳譽仁於112年1月始追加光
09 華公司為被告，其對光華巴士公司之加班費請求權已罹於5
10 年時效而消滅；陳譽仁於112年1月5日擴張請求加班費差
11 額，就107年1月5日前之部分，亦已罹於時效等語，資為抗
12 辯。

13 三、原審為陳譽仁一部勝訴、一部敗訴之判決，即：新北客運公
14 司應給付陳譽仁6,884元（即總表第(四)欄編號5），及自111
15 年2月15日起之法定遲延利息，另駁回陳譽仁其餘之訴，並
16 為得、免假執行之宣告。

17 陳譽仁、新北客運公司就其敗訴部分各自提起上訴，陳譽仁
18 並部分撤回、減縮起訴聲明。陳譽仁之上訴聲明：(一)原判決
19 關於駁回陳譽仁後開之訴部分廢棄。(二)1.先位聲明：新北客
20 運公司應給付陳譽仁14萬3,268元本息（即總表第(五)欄編號
21 1、2）。2.備位聲明：光華巴士公司應給付陳譽仁14萬3,26
22 8元本息。(三)新北客運公司應給付陳譽仁24萬0,735元本息
23 （即總表第(五)欄編號3、4、5）。新北客運公司等2人答辯聲
24 明：上訴駁回。新北客運公司之上訴聲明：(一)原判決不利於
25 新北客運公司部分廢棄（即總表第(六)欄編號5）。(二)上開廢
26 棄部分，陳譽仁在第一審之訴駁回。陳譽仁答辯聲明：新北
27 客運公司之上訴駁回。

28 四、本件不爭執之事項（見本院卷三第126至127頁，並依判決文
29 字調整）：

30 (一)陳譽仁於105年11月7日起至106年6月30日間於光華巴士公司
31 擔任駕駛員（即第一段契約），於106年5月9日向光華巴士

01 公司天西站提交調職申請書，於106年7月1日調職至新北客
02 運公司擔任駕駛員，嗣因健康因素而於108年12月16日離職
03 （即第二段契約）。光華巴士公司與新北客運公司為關係企
04 業，除陳譽仁之年資合併計算，亦援用任職於光華巴士公司
05 之員工編號13468號（見原審卷二第310頁、卷三第73、10
06 1、119頁）。

07 (二)陳譽仁與光華巴士公司及新北客運公司分別約定上訴人按月
08 依原審卷一第409至427頁所示項目領取薪資（即底薪、伙食
09 津貼、安服獎金（即安全服務獎金，下稱安服獎金）、加勤
10 安服獎金、單延津貼、運價專案補貼、節油獎金、特殊功
11 績、行車安全獎金、加勤行安獎金、專案路線、休息日應
12 稅、國定假日津貼、休息日免稅、例假津貼、逾時-免、逾
13 時-應等項目，如原判決附件一所示）。

14 (三)陳譽仁於108年5月、6月留職停薪（見本院卷二第82頁）。

15 (四)底薪、伙食津貼、安全服務獎金、運價專案津貼、特殊功績
16 8小時以內、行車安全獎金、屬平日正常工資。

17 (五)單延津貼、休息日應稅、國定假日津貼、休息日免稅、逾
18 時-應、逾時-免不併入平日每小時工資額。

19 (六)新北客運公司等2人就陳譽仁所提本院卷一第369頁之附表一
20 各月平均工時表、第371頁之附表一之一工作時數明細不爭
21 執（見本院卷二第9頁）。

22 (七)陳譽仁任職於新北客運公司等2人期間，遭該二家公司扣款
23 之互助金合計9,650元（光華巴士公司2,000元、新北客運公
24 司7,650元）。

25 (八)新北客運公司已給付陳譽仁特休未休薪資1萬9,350元（110
26 年1月30日3,600元、108年1月30日6,750元、109年1月30日
27 9,000元）。

28 五、本院之判斷：

29 (一)加班費（總表編號1、3）部分：

30 1.國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
31 展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同

01 法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依
02 其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但
03 不得低於勞基法所定之最低標準。又雇主與勞工因確定延長
04 工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班
05 費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可區分
06 何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給
07 與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24
08 條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背
09 強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付（最高
10 法院111年度台上字第1825號判決參照）。

11 2.次按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；前項正常工
12 作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會
13 議同意後，得將其2週內2日之正常工作時數，分配於其他工
14 作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時；
15 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內
16 者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時
17 間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時
18 工資額加給3分之2以上；勞工每7日中應有2日之休息，其中
19 1日為例假，1日為休息日。經中央目的事業主管機關同意，
20 且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第1項、第2項第1
21 款及第2款所定之例假，於每7日之週期內調整之。內政部所
22 定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定
23 應放假日，均應休假。第36條所定之例假、休息日、第37條
24 所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。
25 雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因
26 季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦
27 同。勞基法第30條第1項前段、第2項、第24條第1款、第2
28 款、第36條第4項、第37條第1項、第39條規定分別定有明
29 文。又雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，
30 依勞基法第24條規定，應以平日工資為加給標準。所謂平日
31 工資，乃勞工在每日正常工作時間所得之報酬（最高法院11

01 0年度台上字第3157號判決意旨參照)。所謂平日每小時工
02 資額，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工於正常時間因工
03 作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、
04 計件之獎金、津貼等，及其他任何名義之經常性給與均屬
05 之。

06 3.陳譽仁主張新北客運公司等2人未將「加勤安服獎金」、
07 「加勤行安獎金」，及「特殊功績」超過8小時部分(即4/1
08 2部分)併入平日每小時工資額，有短付加班費之情形，為
09 新北客運公司等2人所否認，並以兩造已議定加班費之計算
10 方式，約定之工資亦未低於基本工資加計延長工時、假日工
11 資之總額，自無違反勞基法，陳譽仁應受拘束，縱兩造之約
12 定違反勞基法，「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」為平
13 日延長工時工資，「特殊功績」超過8小時部分(即4/12)
14 亦為加班費，均不應計入平日正常工時工資，其等仍無短付
15 加班費等詞置辯。是「加勤安服獎金」、「加勤行安獎
16 金」，及「特殊功績」超過8小時部分(即4/12部分)能否
17 區分何者為平日工資，何者為加班費，以及應否併入平日每
18 小時工資額，乃新北客運公司等2人有無短付加班費所應審
19 究之重點，茲分述如下：

20 (1)「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」：

21 ①「安服獎金」，係以單班駕駛員當月營業績效12萬元以下
22 (含)時發給9,600元，雙班駕駛員當月營業績效10萬元以
23 下(含)時發給8,000元，核算標準達基本出勤天數者，依
24 營收標準核發安服獎金，若未達應出勤日數按比例核發，並
25 將安服獎金拆分兩項「安服獎金」(單班取8/12，雙班取
26 8/10)及「加勤安服獎金」(單班取4/12，雙班取2/10)；
27 「行車安全獎金」，則是以市區公車每公里0.75元、國道路
28 線(行駛快速道路或特殊路線)以每公里0.5元為計算。其
29 核算標準為按全月行駛里程×每公里獎金係數計發，並將行
30 車安全獎金拆分為兩項「里程獎金(即行車安全獎金，下仍
31 稱行車安全獎金)」(單班取8/12，雙班取8/10)及「加

01 勤里程獎金（即加勤行安獎金，下仍稱加勤行安獎金）」
02 （單班取4/12，雙班取2/10），有依新北客運公司等2人所
03 提「核算標準」（下稱系爭核算標準）可稽（見原審卷一第
04 431至433頁）。由此可知「安服獎金」、「行車安全獎
05 金」，係分別以當月營業績效、出勤日數，及以全月行駛里
06 程數、每公里獎金係數為計算基礎，無法區分何者為平日工
07 時工資、何者為平日延長工時工資。

08 ②新北客運公司等2人於106年勞基法修正後，增列「加勤行安
09 獎金」及「加勤安服獎金」二項目之給付，對照任職於光華
10 巴士公司與新北客運公司之薪資單（見原審卷一第91至93
11 頁）固可認定。但依前開系爭核算標準關於「加勤行安獎
12 金」及「加勤安服獎金」之規定（見原審卷一第431至433
13 頁），並無「加勤」給付之定義，僅是將「行車安全獎金」
14 及「安服獎金」各拆分為兩項「行安獎金」、「加勤行安獎
15 金」，及「安全服務獎金」、「加勤安服獎金」，亦即將原
16 同一筆之「行車安全獎金」及「安服獎金」拆分為「8/12、
17 4/12」（單班），「8/10、2/10」（雙班），並無就平日延
18 長工時加給工資，新北客運公司等2人於拆分後依增列之項
19 目所為之給付，仍無法對應是平日工時工資、平日延長工時
20 工資，自不得認定「加勤行安獎金」與「加勤安服獎金」即
21 是平日延長工時工資，新北客運公司等2人此項抗辯，即非
22 可採。故依前開系爭核算標準關於「行車安全獎金」與「安
23 服獎金」之規定，不論拆分前後，均屬依陳譽仁提供勞務之
24 當月營業績效、出勤日數，及全月行駛里程數所給付之對
25 價，「加勤行安獎金」及「加勤安服獎金」自應併入平日每
26 小時工資額。

27 (2)「特殊功績」超過8小時部分（即特殊功績 \times 4/12）：

28 ①所謂「特殊功績」，依系爭核算標準規定「1.全月行駛里程
29 達當月目標者（-5），加發特殊功績100%。2.全月行駛里程
30 達日曆天數（-4），再另加發1%營收獎金之特殊功績（如營
31 收績效低於12萬元，則以1200元計）」（見原審卷一第431

01 頁)，足見是依路線長短及營收多寡而支給之不定額給付，
02 為駕駛員提供勞務之對價，且每日累計，按期統計給付，應
03 屬經常性之給與，而非具獎勵性質之獎金。

04 ②又觀諸系爭核給標準關於「特殊功績」之規定，及陳譽仁薪
05 資單，既無延長工時工資之文字，且其給付與工作時數並無
06 關聯，新北客運公司等2人每月給付薪資時，如達到前開給
07 付「特殊功績」標準，即以一筆金額給付之（以原審卷一第
08 91、95頁為例），並無法區分哪些部分屬於平日工時工資，
09 哪些屬於加班費，嗣陳譽仁起訴主張短付加班費後，新北客
10 運公司等2人始依其所計算之106年7至12月、107年及108年
11 度估算之日平均工時12.90小時、12.26小時、9.8小時，將
12 該筆給付拆分為8/12、4/12，抗辯8/12屬於平日工時工資，
13 4/12則是平日延長工時工資（見原審卷一第85頁答辯(一)狀、
14 原審卷三第199至200頁答辯(八)狀），顯見其數據是臨訟拼
15 湊，自不足資以認定超過8小時部分（4/12部分）應屬加班
16 費。依勞基法第1條保護勞工之基本精神，應認「特殊功
17 績」均屬平日正常工資而併入平日每小時工資額計算。

18 ③因此，「行車安全獎金」、「安服獎金」、「特殊功績」均
19 無法區分何者為平日工時工資、何者為加班費，新北客運公
20 司106年增列之「加勤行安獎金」、「加勤安服獎金」，及
21 臨訟編造之「特殊功績4/12」又僅是計算式（即 $\times 4/12$ ）所
22 呈現之數據，難認是平日延長工時工資，新北客運公司等2
23 人未將「加勤行安獎金」、「加勤安服獎金」及「特殊功績
24 超過8小時部分，即4/12」併入平日每小時工資額，反於訴
25 訟上抗辯各該給付屬於已給付之加班費，其等所計算之平日
26 延長工時工資數額顯然有誤，委不可採，應認此3項目之給
27 付均屬平日工資。

28 (4)陳譽仁任職期間之加班費數額：

29 ①陳譽仁任職於新北客運公司等2人期間之每月工時，如附表
30 一所示（見不爭執事項(六)），其每月應得薪資項目有底薪、
31 伙食津貼、安服獎金、加勤安服獎金、單延津貼、運價專案

01 補貼、節油獎金、特殊功績、行車安全獎金、加勤行安獎
02 金、專案路線、休息日應稅、國定假日津貼、休息日免稅、
03 例假津貼、逾時-免、逾時-應等項目（即原判決附件一所載
04 項目），其中底薪、伙食津貼、安服獎金、運價專案補貼、
05 特殊功績8小時以內、行車安全獎金屬平日正常工資，單延
06 津貼、休息日應稅、國定假日津貼、休息日免稅、逾時-
07 應、逾時-免不併入平日每小時工資額，已如不爭執事項
08 (二)、(四)、(五)所載，「加勤行安獎金」、「加勤安服獎金」、
09 「特殊功績」超過8小時部分（即4/12部分）應併入平日每
10 小時工資額，亦認定如前。則陳譽仁主張其平日每小時工資
11 額應以底薪、伙食津貼、運價專案補貼、特殊功績、安服獎
12 金、加勤安服獎金、行車安全獎金、加勤行安獎金計算如附
13 表三（A）所示（見本院卷三第329至331頁、第364頁），新
14 北客運公司等2人對其數據亦無意見（見本院卷三第364
15 頁），自得作為計算陳譽仁任職期間加班費之平日每小時工
16 資額。

17 ②陳譽仁主張其於新北客運公司等2人任職期間之出勤天數應
18 以附表二（A）為準，依附表三（A）之平日每小時工資額計
19 算原加班費數額、扣除已付加班費，新北客運公司等2人尚
20 短付如附表四（A）所示加班費等語（見本院卷三第364
21 頁），新北客運公司等2人就原判決附件六確實漏算8日已無
22 意見，對於陳譽仁依出勤天數、前開認定之平日每小時工資
23 額計算之附表四（A）內容，亦稱沒有意見（見本院卷三第3
24 65頁），則105年11月7日至106年6月30日、106年7月1日至1
25 08年12月26日之加班費，確實短付如附表四(A)所示之11萬
26 8,037元、14萬5,507元。

27 (5)兩造關於薪資給付約定之拘束力：

28 新北客運公司等2人逕將「加勤行安獎金」、「加勤安服獎
29 金」、「特殊功績」超過8小時部分（即4/12部分）計入平
30 日延長工時加班費，不符勞基法關於加班費之規定，且有短
31 付加班費之情事，均如前述，依上說明，陳譽仁自不受該薪

資約定之拘束，仍得請求給付前開加班費差額。

4. 新北客運公司契約承擔光華巴士公司與陳譽仁間之第一段契約：

- (1) 按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之適用。
- (2) 陳譽仁主張其從光華巴士公司調職至新北客運公司，乃集團內部調動，新北客運公司應概括承受其與光華巴士公司之勞動契約等語，為新北客運公司等2人所否認。查新北客運公司等2人均屬於大業巴士集團之關係企業，營業型態同為旅客運送，使用同一服務專線、服務信箱及人力招募連結，並於104人力銀行統一招募駕駛員，有陳譽仁提出之維基百科、中興大業巴士暨關係企業、人力招募網頁資料足參（見原審卷三第41至52頁）；二家公司對於駕駛員使用「中興、光華、新北-新進駕駛員教育訓練課程表」、依同一核算標準給付薪資，並使用相同之薪資表、駕駛駕車時間查核紀錄表、分類帳系統，觀諸新北客運公司等2人所提訓練課程表、核算標準、薪資表、查核紀錄表及分類帳亦可明之（見原審卷二第221頁，原審卷一第431至435頁、第91至333頁，原審卷三第109至111頁）；陳譽仁於106年5月9日向光華巴士公司天西站提交調站申請書（見原審卷三第107頁），於106年7月1日至新北客運公司五堵站擔任駕駛員，繼續使用在光華巴士公司之職員編號，新北客運公司亦承認在光華巴士公司之服務年資等情，復為新北客運公司等2人所不爭執（見本院卷三第119頁）；光華巴士公司分類帳記載「逕調天西-（略）-退休金」、新北客運公司分類帳記載「逕調五堵-（略）-勞退金」（見原審卷三第109、111頁），可見兩家

01 公司間客運站之調動，非先離職、另僱用。則自陳譽仁之立
02 場以觀，甚難認其受僱之事業主有所不同，自社會角度檢
03 視，亦難認可切割新北客運公司等2人對陳譽仁受僱於光華
04 巴士公司期間之勞動契約義務。從而，於核算陳譽仁在光華
05 巴士公司任職期間之加班費時，不可拘泥於法律上人格不同
06 而僅作形式認定，應認新北客運公司等2人屬實質同一性之
07 企業，新北客運公司對於陳譽仁與光華巴士公司間之第一段
08 契約之權利義務，自應概括承受。新北客運公司等2人徒以
09 法人人格不同、節省成本而共用辦公室、部分人員，及兩家
10 公司分別為陳譽仁提繳勞退金為辯，並不足採。

11 5.新北客運公司等2人為時效抗辯：

12 (1)按消滅時效，自請求權可行使時起算；利息、紅利、租金、
13 贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各
14 期給付請求權，因5年間不行使而消滅消滅；時效，因起訴
15 而中斷。時效中斷者，自中斷之事由終止時，重行起算；時
16 效完成後，債務人得拒絕給付。民法第128條前段、第126
17 條、第137條第1項第3款、第144條第1項分別定有明文。

18 (2)新北客運等2人抗辯陳譽仁於112年1月5日始追加光華巴士公
19 司為被告，並擴張加班費之請求金額，陳譽仁請求光華巴士
20 給付加班費部分及擴張請求107年1月5日至112年1月4日加班
21 費部分，均逾民法第126條所定之5年時效，其得拒絕給付云
22 云（見本院卷三第365、239頁）。查：

23 ①關於105年11月7日至106年6月30日任職於光華巴士公司期間
24 之加班費，依陳譽仁起訴狀後附各類加班費差額請求計算表
25 之計算公式及已付加班費計算（見原審卷一第19至21頁），
26 陳譽仁原是起訴請求新北客運公司給付14萬3,221元（即30,
27 014元+113,207元=143,221元），嗣於本院減縮為請求14
28 萬1,268元（本院卷三第13、362頁），既未逾原起訴請求之
29 數額，且新北客運公司應概括承受陳譽仁與光華巴士公司間
30 之第一段契約，復認定如前，陳譽仁對新北客運公司之起訴
31 即生中斷任職光華巴士公司期間加班費請求權時效之效力。

01 ②又依起訴狀後附各類加班費差額請求計算表之計算公式及已
02 付加班費計算（見原審卷一第21至25頁），陳譽仁原請求10
03 6年7月1日至108年12月6日任職於新北客運公司之加班費52
04 萬9,951元（即248,115元－113,207元＋256,309＋138,734
05 ＝529,951元），嗣於本院減縮為請求22萬1,269元（見本院
06 卷三第27、362頁），亦未逾原起訴請求之數額，則其擴張
07 請求107年1月5日至112年1月4日加班費部分亦無罹於時效之
08 可言。

09 ③因此，新北客運公司等2人以前詞所為時效抗辯，均非可
10 採，不得據以拒絕給付加班費。

11 6.從而，陳譽仁先位依勞基法第24條第1、2款、第37條第1
12 項、第39條、第24條第2項，及民法第301條規定，請求新北
13 客運公司給付加班費11萬8,037元；依勞基法第24條第1、2
14 款、第37條第1項、第39條、第24條第2項規定，請求新北客
15 運公司給付加班費14萬5,507元（如前3.(4)、4.所述），為
16 有理由，逾此之請求，則無理由。

17 (二)互助金扣款（總表編號2、4）部分：

18 1.按勞基法第22條第2項本文及第26條雖規定：「工資應全額
19 直接給付勞工」「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償
20 費用」，然勞基法第22條但書另規定：「但法令另有規定或
21 勞雇雙方另有約定者，不在此限。」。且民法第179條所謂
22 不當得利，係指無法律上之原因而受利益，致他人受損害者
23 而言，此觀該條規定即明。

24 2.陳譽仁主張光華巴士公司及新北客運公司於其任職各該公司
25 期間，以互助金名義分別自其薪資內扣款合計2,000元及7,6
26 50元而未給付各該部分薪資，各該公司顯不當得利云云。

27 查：

28 (1)陳譽仁於受僱於光華巴士公司接受駕駛員教育訓練時，已同
29 意互助金由個人薪資帳戶轉帳，嗣106年7月11日調至新北客
30 運公司擔任駕駛員後，又於108年8月21日簽署系爭互助同意
31 書，業據新北客運公司等2人提出陳譽仁未爭執形式真正之

01 中興、光華、新北-新進駕駛員教育訓練課程表及系爭互助
02 同意書為證（見原審卷二第221、223頁），且陳譽仁任職於
03 新北客運公司等2人期間之薪資如遭代扣互助金，其代扣項
04 目及金額均明列於薪資明細（見原審卷一第91至109頁），
05 陳譽仁明確知悉，期間歷經數年，亦未曾反對等情，陳譽仁
06 並未加否認，堪認陳譽仁確已知悉且同意新北客運公司等2
07 人自其個人薪資帳戶扣轉互助金作為贈與同事奠儀目的使
08 用。則新北客運公司等2人自陳譽仁之薪資帳戶扣轉互助
09 金，實係基於勞雇雙方之約定，自非無法律上原因。

10 (2)雖陳譽仁主張新北客運公司等2人從未徵詢是否同意扣薪、
11 是否願以互助金名義按月扣繳，且逕自扣款，違反勞基法第
12 22條及第26條之強制規定，應屬無效，新北客運公司等2人
13 無扣轉互助金之依據云云。惟陳譽仁加入員工喪葬互助，委
14 由新北客運公司等2人自其薪資帳戶扣轉，既如前述，即非
15 扣留陳譽仁之工資不發，亦非預扣一定金額作為違約金或賠
16 償費用。陳譽仁主張新北客運公司等2人之扣款違反勞基法
17 第22條第2項及第26條規定而屬無效，亦不可採。

18 (3)從而，陳譽仁既同意代扣互助金，新北客運公司等2人即無
19 未給付足額薪資之情事，陳譽仁先位依民法第179條、第301
20 條規定，備位依民法第179條規定請求新北客運公司及光華
21 巴士公司返還其同意扣轉贈與同事奠儀之互助金（即總表編
22 號2），另依民法第179條規定，請求新北客運公司返還互助
23 金（即總表編號4），為無理由。

24 (三)特休未休工資（總表編號5）：

25 1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
26 應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，
27 三日。…三、二年以上未滿三年者，十日。四、三年以上五
28 年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十
29 五日。…勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之
30 日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙
31 方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止

01 仍未休之日數，雇主應發給工資。」勞基法第38條第1項、
02 第4項定有明文。又「勞工因故留職停薪，其留職停薪前後
03 之工作年資應合併計算。故復職當年度之特別休假，依其工
04 作年資及勞動基準法第38條規定計給。」行政院勞工委員會
05 （已改制為勞動部，下仍稱勞委會）92年1月15日（92）台
06 勞動二字第0920002588號函釋亦可供參照。

07 2.陳譽仁主張自105年11月7日任職於光華巴士公司起至108年1
08 2月16日自新北客運公司離職止，年資合併計算，特休未休
09 共計31日（即106年7日、107年10日、108年14日），惟陳譽
10 仁於108年5、6月間留職停薪，已如不爭事項(三)所示，依上
11 開規定及勞委會函釋，此段期間即不計入特別休假年資，陳
12 譽仁105年11月7日至108年12月16日任職於新北客運公司等2
13 人期間之工作年資即為2年11個月，未滿3年，特別休假未休
14 日數共計27日（106年7日、107年10日、107年10日）。陳譽
15 仁主張任職於新北客運公司等2人期間之特別休假未休日數
16 為31日（即107年為14日），即非可採。

17 3.陳譽仁又主張未休特別休假，乃因配合排班，其無可歸責之
18 事由，新北客運公司等2人應給付特別休假未休工資等語；
19 新北客運公司等2人則抗辯陳譽仁係自請離職，任職期間曾
20 休過特休，其本可於離職前自行安排休完，捨此不為，屬應
21 休能休而未休，陳譽仁不得請求特休未休工資。又新北客運
22 公司等2人以工資補償，並將補償金額記載於歷年12月薪資
23 單上，歷年來陳譽仁收受後並無意見，自無由事後請求未休
24 特休工資差額云云。查系爭核算標準之休假津貼規定：「全
25 月在職者之例假加班日數＝當月曆假天數－（公休、事、
26 病、曠、停派、停薪留職天數），計算結果為負數者以0
27 計。」（見原審卷一第433頁），新北客運公司等2人並自陳
28 發給1日1,200至1,500元之特休未休工資補償（見本院卷三
29 第233頁），顯見陳譽仁是因必須配合排班而未能請特別休
30 假，自無可歸責之事由，應認陳譽仁得請求特休未休之工
31 資。

01 4.勞基法於105年12月21日增訂第38條第4項：「勞工之特別休
02 假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
03 資。」，並自106年1月1日起開始施行；107年1月31日增訂
04 同條項但書：「但年度終結未休之日數，經勞資雙方協商遞
05 延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之
06 日數，雇主應發給工資。」，此項所定雇主應發給工資之基
07 準，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常
08 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止
09 前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額
10 （現行勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目規定參
11 照）。查依勞動基準法施行細則第24條之1第2項第2款所定
12 特休未休工資之計算方式，陳譽仁於108年12月16日離職，
13 其主張108年度之特休未休工資以108年11月之平日工資計
14 算，新北客運公司並同意依此計算（見本院卷三第364至365
15 頁），則新北客運公司尚應給付附表五（C）所示之差額1萬
16 0,727元。

17 六、綜上所述，陳譽仁依總表第(三)欄所示「請求權基礎」，先位
18 請求新北客運公司給付11萬8,037元（即總表第(七)欄編號
19 1），及自追加聲請狀繕本送達翌日即112年1月10日（見原
20 審卷三第59頁送達證書）起至清償日止之法定遲延利息，請
21 求新北客運公司給付15萬6,234元（即總表第(七)欄編號3、
22 5），及自追加聲請狀繕本送達翌日即112年1月10日（見原
23 審卷三第59頁送達證書）起至清償日止之法定遲延利息，於
24 法有據，應予准許，逾此之請求，則屬無據，應予駁回。原
25 審就上開應准許部分，就超逾6,884元本息部分【即①118,0
26 37元（編號1）；②145,507元（編號3）+（10,727元-6,8
27 84元）（編號5）=149,350元】，駁回陳譽仁之請求，尚有
28 未洽。陳譽仁就此指摘原判決不當，為有理由，爰由本院予以
29 廢棄，改判如主文第2項所示。上開不應准許及6,884元本
30 息應准許（即總表第(四)欄編號5）部分，原審分別為陳譽仁
31 及新北客運公司敗訴之判決，核無不合。陳譽仁及新北客運

01 公司分別指摘原判決各該部分不當，非有理由，應分別駁回
02 其等之上訴。又總表編號1部分，陳譽仁主張新北客運公司
03 契約承擔第一段契約既有理由，即無對備位被告光華巴士公
04 司請求部分為裁判之必要，附此敘明。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
06 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
07 逐一論列，併予敘明。

08 八、據上論結，陳譽仁之上訴，為一部有理由、一部無理由，新
09 北客運公司之上訴，為無理由，判決如主文。

10 中 華 民 國 115 年 3 月 10 日

11 勞 動 法 庭

12 審 判 長 法 官 李 慈 惠

13 法 官 吳 燁 山

14 法 官 許 純 芳

15 正本係照原本作成。

16 不得上訴。

17 中 華 民 國 115 年 3 月 10 日

18 書 記 官 于 誠

19 總表：（幣別：新臺幣）

編 號	(一) 項 目	(二) 起訴請求金額 /減縮後請求 金額	(三) 請 求 權 基 礎	(四) 一 審 判 決	(五) 陳譽仁上訴	(六) 新北客運 公司上訴	(七) 本院認定
1	105.11.07至1 06.06.30加班 費	25萬3,162元/ 14萬1,268元	(1)先位：勞動基 準法(下稱勞基 法)第24第1項 第1、2款，第3 7條第1項 、第39條，第2 4條第2項，民 法第301條 (2)備位：(1)除民 法第301條外	先位： 0元 備位： 0元	14 萬 1, 268 元		11 萬 8, 037 元
2	105.11.07至1 06.06.30不當 扣款	2,000元	(1)先位：民法第1 79條、第301條 (2)備位：民法第1 79條	先位： 0元 備位： 0元	2,000元		0元

(續上頁)

01

小計		25萬5,162元/ 14萬3,268元		0元	14萬3,268 元		11萬8,037 元
3	106.07.01至1 08.12.26加班 費	87萬3,859元/ 22萬1,269元	勞基法第24條第1 項第1、2款，第3 7條第1項、第39 條，第24條第2項	0元	22萬1,269 元		14萬5,507 元
4	106.07.01至1 08.12.26不當 扣款	7650元	民法第179條	0元	7,650元		0元
5	105.11.07至1 08.12.26特休 未休工資	2萬7,700元/ 1萬8,700元	勞基法第38條第 1、4項	6,884元	1萬1,816元	6,884元	1萬0,727 元
小計		90萬9,209元/ 24萬7,619元		6,884元	24萬0,735 元	6,884元	15萬6,234 元
6	提繳106.07.0 1至108.12.16 勞工退休金	1萬9,454元	勞工退休金條例 第14條	0元	1萬9,454元 (撤回起訴)		